

НОВЫЕ МОДЕЛИ НАЙМА И ЗАНЯТОСТИ В УСЛОВИЯХ ИНФОРМАТИЗАЦИИ ЭКОНОМИКИ¹

Терещенко О. В., г. Минск

Междисциплинарная сфера труда и занятости, традиционно изучаемая как с экономической, так и с социологической точки зрения, изменяется под воздействием ИКТ. Два основных фактора этих изменений – это новые возможности для работников, предоставляемые технологиями, а также новые условия, в которых вынуждены работать современные организации. Не претендуя на широту охвата, рассмотрим такие явления как фриланс, проектный подход к деятельности организаций и работа в сетевых организациях.

С точки зрения экономической теории информационного общества, внедрение ИКТ в производство товаров и услуг приводит к формированию нового качества производительных сил на основе доминирования информации, знаний, и технологий в совокупности факторов производства (рост интеллектуальности труда и свободного времени занятых в экономике, информатизация коммерческой деятельности, сферы обращения, медицины, образования, государственного и предпринимательского управления), а также к изменению структуры экономики (преобладание доли производства услуг над производством товаров, виртуальных и аутсорсинговых организационных структур над монолитными и централизованными). [1, с. 31]

Фриланс является наиболее наглядной моделью распространения этих изменений. Он специализируется на производстве нематериальных продуктов – услуг в сфере интеллектуального труда, связанных, прежде всего, с ИКТ, – и позволяет специалистам самостоятельно определять объем выполняемых работ, как в финансовых, так и во временных показателях. Многолетние исследования В. С. Харченко показали, что, в отличие от «стандартной» занятости (на одного работодателя, в организации, полный рабочий день), фриланс имеет такие особенности, как полизанятость, проектный режим работы и недолгосрочные

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке БРФФИ в рамках научно-исследовательского проекта № Г13Р-024 – «Социальная теория и методология исследований новых медиа: трехязычный словарь-справочник».

трудовые отношения; спорадический характер занятости; преимущественно неформальный характер договоренностей. В свою очередь, фриланс формирует виртуальные рынки труда, на которых действуют собственные механизмы регулирования трудовых отношений, своего рода, биржи удаленной работы. [3]

Фрилансеры могут работать индивидуально, оказывая юридическим и физическим лицам определенные услуги – постоянные, регулярные или одноразовые, – но могут также работать в команде, создаваемой работодателем для выполнения некоего проекта или его отдельных этапов; при этом условием фриланса остается дистанционная работа вне заданного распорядка дня.

Работа в проекте может рассматриваться как промежуточный вариант между фрилансом и постоянной занятостью. С одной стороны, это временная занятость, с другой, – это работа в команде, даже если она выполняется дистанционно. Характер найма в проекте зависит от его длительности и задач. В. Михеев характеризует команды, работающие в проекте, как постоянные или временные. Работа в «постоянных» командах по своим условиям приближается к «стандартной» занятости, хотя могут делаться (по крайней мере, для некоторых специалистов) исключения, касающиеся, например, дистанционности, режима, возможности участвовать параллельно в других проектах и др. «Временные» команды обычно создаются для решения таких задач как реинжиниринг, антикризисное управление, введение инноваций, развитие нового бизнеса. [2]. «Временные» команды, как и фрилансеры, в ближайшей перспективе не имеют гарантированной работы. Они могут специализировать на решении определенных задач и предлагать свои услуги как команды для реализации проектов определенного вида – «прыгать» с проекта на проект («метафора блохи»).

Занятость в сетевых организациях на ранних этапах их становления открывает наиболее эффективным сотрудникам небывалые возможности профессионального и карьерного роста, и представляются в этот момент «человекоразмерными», т. е. соответствующими их профессиональным и личностным возможностям. Однако в ходе конкурентной борьбы любая организация вынуждена «оптимизировать» свои ресурсы, включая человеческие, и сокращать количество высококлассных

специалистов в локальных филиалах, передавая их функции в центральный офис, и сохраняя за филиалами рутинные функции. Информатизация, вне которой невозможно существование сетевых организаций, в условиях тотальной сетевизации экономики, приводит к сокращению высоко статусных рабочих мест и повышению конкуренции за них специалистов самой высокой квалификации. Тем самым усугубляется структурная безработица: все возрастающая часть специалистов перестанет находить работу, соответствующую их квалификации, и пополняют ряды офисного «планктона» (когнитариата, интеллектуального пролетариата).

Таким образом, сокращение трудоемкости производства, благодаря внедрению информационных технологий, приводит к росту не только свободного времени, но и (структурной) безработицы. Информатизация экономики в корне меняет характер и структуру занятости и безработицы, что требует расширения не только экономических, но и социологических исследований сферы труда.

Литература

1. Кузовкова, Т. А. Анализ и прогнозирование развития инфокоммуникаций / Т. А. Кузовкова, Л. С. Тимошенко. – М.: Горячая линия–Телеком, 2009. – 224 с.
2. Михеев В. С. Современная команда менеджмента проекта / В. Михеев // Директор ИС. – 2001. – N 5. – С. 21–26.
3. Харченко, В. С. Фриланс как стиль жизни в современном российском обществе: автореф. дисс. ... канд. соц. наук: 22.00.06. Екатеринбург, 2013. – 22 с.